



Motion du CNCPH

relative à la revalorisation de la PCH en emploi direct – en lien avec l'application de la nouvelle Convention Collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Assemblée plénière du 19 novembre 2021

Rappel du contexte

L'application au 1^{er} janvier 2022 de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile va générer une augmentation du coût de l'emploi par, notamment, la création de nouvelles cotisations et par la revalorisation de certains éléments qui régissent la relation d'emploi entre un particulier employeur et un salarié.

Or, depuis la création de la PCH, il est reconnu que le tarif de la PCH emploi direct est insuffisant pour permettre à son titulaire de couvrir tous les coûts de l'emploi et donc de répondre à toutes ses obligations légales à propos desquelles la motion du CNCPH de juillet 2021 demandait en contrepartie « une revalorisation substantielle ». Revalorisation nécessaire que l'on peut estimer raisonnablement à 20% du minimum conventionnel, et partant de demander que la PCH emploi direct soit porté à 150% du minimum conventionnel.

De plus, cette nouvelle convention collective, si donc remède n'est pas porté aux difficultés actuelles comme aux difficultés qu'elle va engendrer, alourdira encore les restes à charge pour les employeurs directs comme pour les personnes recourant à un service mandataire.

En effet, certaines cotisations vont être augmentées : FIVED (Formation, insertion et réadaptation pour déficients visuels), fonds dialogue social, prévoyance. Et une cotisation « santé au travail » va être créée. Sans compter certaines majorations nouvelles à propos des jours fériés et de la présence de nuit.

Sauf à alourdir consciemment les restes à charge des particuliers employeurs en situation de handicap (PESH), **le CNCPH considère comme impérative la nécessité de revaloriser les tarifs horaires de la PCH Emploi direct au 1^{er} janvier 2022, non seulement par une revalorisation appelée à combler les restes à charge actuels mais aussi par une revalorisation appelée à éviter de nouveaux restes à charge, c'est-à-dire de demander que la PCH emploi direct soit porté à 170 % du minimum**

conventionnel, et de prendre diverses dispositions pour leur permettre le recours à une tierce personne et de remplir leurs obligations légales.

Constats et observations

1) Plusieurs constats appuient la demande de revalorisation du tarif horaire de la PCH :

- **L'évolution de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.**

Le coût de l'emploi, pour les particuliers employeurs en situation de handicap (PESH), va augmenter du fait de la mise en œuvre de nouvelles cotisations et de l'augmentation de certaines.

En sus de ces cotisations, de nouvelles modalités de valorisation des heures de présence de nuit ont été définies.

Jusqu'à présent, elles sont rémunérées à hauteur de 1/6ème du coût d'une heure de travail effectif, alors qu'avec la nouvelle convention collective, elles seront, au minimum, rémunérées à hauteur d'1/4 d'une heure de travail effectif.

A partir de quatre interventions de l'auxiliaire de vie durant la nuit, le temps total cumulé sur les interventions du salarié devra être calculé en temps de travail effectif, avec pour conséquence la nécessité de mettre en place un décompte précis et incontestable du déroulement de chaque nuit.

En conséquence, il sera impossible de prévoir à l'avance le nombre effectif d'heures provenant d'une présence de nuit, avec le risque pour un salarié qui cumule travail de jour et présence de nuit, soit de cumuler plus de 48 heures effectives sur une semaine et d'être dans l'illégalité comme son employeur, soit de respecter le seuil de 48 heures et de conduire l'employeur à ne plus disposer pour un certain nombre d'heures de son auxiliaire de vie, avec tous les risques que cela comporte.

Par ailleurs, les horaires restreints qui seront imposés aux présences de nuit, entre 20 heures et 6h30 avec une marge de 1h30, vont contraindre les PESH ayant un forfait de nuit de 12 heures, à des couchers avant 20 heures, conséquence qui est incompatible avec le respect du choix de vie de la personne.

Au sujet de l'évolution de la convention, le CNCPH considère que tous les PESH vont subir, de façon mécanique, une augmentation du coût de l'emploi (du fait de l'augmentation des cotisations, de la majoration des jours fériés...).

Toutefois, ceux qui vont être les plus impactés – notamment sur les heures de nuit – seront les particuliers employeurs en situation de lourd handicap qui sont accompagnés 24h/24 et qui n'ont pas une réponse à la hauteur de leurs besoins.

Ainsi, pour ces particuliers employeurs, une vigilance maximale est demandée.

En effet, parmi eux, certains ont des plans d'aide dont le nombre d'heures d'accompagnement est minoré et sont obligés de mobiliser les spécificités de la convention collective de l'emploi à domicile.

Par exemple, certains particuliers employeurs ont des plans d'aide financés à hauteur de 18h sur 24h mais qui couvrent 24h/24 : la valorisation des heures de nuit sous forme de forfait le permettait.

Au regard des nouvelles modalités de valorisation des heures de nuit, si les plans d'aide de ces PESH ne sont pas révisés pour être enfin à la hauteur de leurs besoins, ces PESH devront faire face à d'importants et nouveaux restes à charge – qui les mettront un peu plus encore en difficulté.

- **La nécessaire attractivité des métiers du secteur de l'emploi à domicile afin de répondre aux besoins des PESH**

Au sein du secteur de l'emploi à domicile, le salaire d'un assistant de vie niveau C est de 11,02€ brut par heure. Or, le salaire horaire brut moyen versé par les particuliers employeurs dits « fragiles » est de 15,17€ (avec les congés payés). Ce salaire horaire est supérieur de 25% au salaire minimum conventionnel d'un assistant de vie.

En conséquence, dans un contexte de recrutement tendu de salariés dans le secteur des services à la personne, les PESH se retrouvent dans l'obligation de rémunérer les salariés au-dessus du minimum conventionnel et donc de tendre vers le salaire horaire moyen pratiqués au sein du secteur de l'emploi à domicile.

Avec une revalorisation de la PCH à hauteur de **170%** du salaire minimum conventionnel d'un assistant de vie C (soit un tarif horaire PCH emploi direct de 18,74€ de l'heure) cela leur permettrait de mieux rémunérer les salariés (facilitant ainsi le recrutement et évitant le turnover) – **en comblant à la fois les restes actuels à charge et en évitant les inévitables nouveaux restes à charge provoqués par l'application de la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2022.**

- **Le recours à un mandataire**

Compte tenu de la complexité de lecture et d'applicabilité de la nouvelle convention collective pour en particulier employeur, que ce soit en raison de la volonté de la branche de favoriser une professionnalisation des emplois, de répondre à un service de santé au travail spécifique, et de permettre aux salariés du secteur d'avoir accès aux mêmes droits et avantages que tous les salariés en général, l'accompagnement par un service mandataire peut apparaître indispensable à de nombreux particuliers employeurs en situation de handicap.

En effet, afin de sécuriser le recrutement, de valider juridiquement les contrats de travail, de gérer les bulletins de salaire (compte tenu que le dispositif CESU n'est pas conçu pour intégrer les présences de nuit, les indemnités de rupture conventionnelle, etc...), les aspects administratifs liés à l'emploi d'un salarié (arrêt maladie, rupture de contrat,

etc....), de nombreux employeurs directs s'adressent à des associations mandataires aux qualifications nécessaires et reconnues pour la gestion salariale, et dont le financement s'opère par une majoration de 10 % de la PCH emploi direct.

Or, d'ores et déjà, suite aux modifications intervenues au 1^{er} octobre 2021, la masse salariale de ces associations a augmenté en moyenne de 15 %, à l'instar des associations prestataires soumises à la même Convention collective nationale.

En revanche, si les Prestataires ont été accompagnés par l'État via une revalorisation de la PCH prestataires passant de 18,25 €/heure à 22 €, voire même à 25 € dans certains cas, **aucun accompagnement financier** vis-à-vis des mandataires, pourtant soumises aux mêmes contraintes salariales, **n'a été prévu jusqu'alors**.

C'est pourquoi le CNCPPH demande que la PCH mandataire soit portée à 15 % de la PCH emploi direct au lieu des 10 % actuels.

2) L'augmentation de la PCH et le lien avec le contrôle d'effectivité mis en œuvre par les conseils départementaux.

Le contrôle d'effectivité pratiqué par les conseils départementaux qui comprend à la fois, les charges qu'ils acceptent de financer dans le cadre de la PCH ainsi que les modalités de contrôle d'effectivité définies, impactent le reste à charge financier des particuliers employeurs en situation de handicap et de leurs aidants.

Cela alors même que les conseils départementaux n'ont pas à choisir de financer la PCH de façon discriminatoire, comme l'indique très clairement l'article L 11 11 - 5 du Code des collectivités territoriales, article modifié par l'ordonnance 2009 - 1530 du 10 décembre 2009 en son article 2 :

« L'attribution par l'Etat, par une collectivité territoriale ainsi que par tout organisme chargé d'une mission de service public, d'un prêt, d'une subvention ou d'une aide ne peut être subordonnée au respect de prescriptions ou de conditions qui ne répondent pas aux règles définies ci-dessus.

Lorsqu'ils attribuent des aides sociales à caractère individuel, en espèces ou en nature, ou un avantage tarifaire dans l'accès à un service public, les collectivités territoriales, leurs établissements publics, les groupements de collectivités et les organismes chargés de la gestion d'un service public veillent à ce que les conditions d'attribution de ces aides et avantages n'entraînent pas de discrimination à l'égard de personnes placées dans la même situation, eu égard à l'objet de l'aide ou de l'avantage, et ayant les mêmes ressources rapportées à la composition du foyer ».

Ainsi, pour optimiser le financement alloué dans le cadre de la PCH, de façon équitable dans tous les départements, il serait pertinent de couvrir l'ensemble des frais liés à l'emploi d'un salarié avec un contrôle d'effectivité, qui se fasse, selon le cadre posé par la loi du 6 mars 2020, sur une période de référence de 6 mois minimum et qui s'exerce sur

les sommes qui ont été effectivement versées permettrait de limiter les restes à charge – sans que le coût pour le conseil départemental soit majoré.

L'Agence nationale de la cohésion des territoires assure une mission de veille et d'alerte afin de sensibiliser et d'informer les administrations ainsi que les opérateurs publics et privés sur les impacts territoriaux de leurs décisions en matière de cohésion et d'équité territoriales. Il reviendrait alors au CNCPH de saisir cette Agence le cas échéant.

Etant donné la diversité de pratiques des conseils départementaux quant aux périmètres de la PCH et à son contrôle d'effectivité, **le CNCPH considère que le fait de valoriser la PCH à hauteur de 170 % du salaire minimum conventionnel d'un assistant de vie C est essentiel** afin de ne pas provoquer de restes à charge pour les PESH, ou pour leurs aidants, liés à l'application de la nouvelle convention collective des particuliers employeurs et du secteur de l'emploi à domicile.

Mais cette optimisation ne permettra pas toutefois de financer les frais occasionnés lors :

- de la rupture d'un contrat (rupture conventionnelle, indemnité de licenciement) ou d'un remplacement d'un salarié pour longue maladie – qui ne peuvent être anticipés : en conséquence, pour ces dépenses aléatoires, **le CNCPH demande qu'un Fonds de gestion d'aléas mobilisable sur demande soit créé** afin de financer ces charges exceptionnelles dont la survenue par nature ne correspond pas aux modes de contrôle actuel de la PCH.
- du décès de l'employeur : ses assistants de vie ayant droit à un préavis de deux mois payés avant leur licenciement, **le CNCPH demande que la PCH soit versée pendant la durée de ce préavis** afin de remplir le contrat entre l'employeur décédé et ses salariés.

Vote de l'Assemblée plénière du CNCPH

Les membres du CNCPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent la motion proposée.